

# Ringkasan Prinsip-Prinsip Pemimpin Sehat

Model ConneXions menggunakan 18 prinsip utama yang dimasukkan ke dalam enam kelompok. Pengembangan pemimpin yang efektif akan menjadi:

## 1. HOLISTIC (HOLISTIK)

**Gereja memerlukan pemimpin sehat.** Seorang pemimpin Kristen yang sehat akan kuat di dalam lima area yaitu Kristus (Christ), Komunitas (Community), Karakter (Character), Panggilan (Calling) dan Kompetensinya (Competencies). Karena itu proses pengembangan pemimpin akan mencakup dan mengintegrasikan kelima fokus tersebut.

## 2. SPIRITUAL (KEROHANIAN)

**Pada hakikatnya, Allahlah yang membangun pemimpin.** Karena itu, ConneXions selalu haus untuk melibatkan Roh Kudus yang memimpin. Jangan pernah kita membiarkan agenda kita pribadi menghalangi Dia dalam mencapai tujuanNya. Sebagai tambahan, karena Allah menggunakan segala sesuatu dalam hidup ini untuk mengubah kita, proses ConneXions membantu para pemimpin pemula (a) mengerti pekerjaan Allah di masa lalunya, (b) menanggapi yang Allah sedang kerjakan sekarang, dan (c) mempersiapkan pekerjaan Allah di masa depan di dalam kehidupan pemimpin dan pelayanannya.

**Doa haruslah menguasai pengembangan pemimpin.** Yesus secara konsisten berdoa untuk, dengan dan melampaui semua pemimpin pemula yang dibangunNya. Terlebih lagi Yesus menyatakan Bapa kepada para muridNya; mereka melihat Allah, mendengar suaraNya dan menyentuhNya (1Yoh 1:1-3)! Karakteristik yang terutama tentang seorang pemimpin Kristen yang efektif ialah bahwa dia mengenal Allah dan dia hidup dan melayani dari kesatuannya dengan Kristus. Tanggungjawab kita yang utama dalam membangun para pemimpin adalah untuk memimpin mereka mengenal Allah – kita perlu mengajar mereka berdoa!

## 3. RELATIONAL (HUBUNGAN)

**Para Pemimpin sehat dibangun di dalam komunitas.** Karena itu, seluruh komunitas gereja mestilah bertanggungjawab dan secara aktif berpartisipasi dalam membangun pemimpin. Dengan beralih dari pendekatan “massal” yang biasanya tidak saling berhubungan ke pendekatan “keluarga”, kita akan mampu mencapai:

- Fleksibilitas.
- Multiplikasi.
- Kemandirian.
- Pengembangan holistik.

- Keamanan bagi negara-negara yang terlarang/ketat.
- Orang-orang yang tepat menerima pelatihan.
- Pengembangan pemimpin yang berkelanjutan.
- Evaluasi yang efektif..

**Pemimpin membangun para pemimpin.** Guru-guru dan kursus-kursus tidaklah akan mampu membangun para pemimpin. Diperlukan seorang pemimpin yang mengimpartasi visi, semangat, keberanian dan strategi tentang kepemimpinan. Karena itu kita tidak perlu mencari “paket yang sempurna” yang katanya akan menghasilkan pemimpin. Paket-paket kepemimpinan tidaklah membangun pemimpin, *para pemimpin membangun pemimpin-pemimpin* (leaders build leaders). Paket yang terbaik hanya akan menjadi alat di tangan seorang pemimpin yang dewasa dan berkualitas. Sebagai tambahan, kita mesti mengharapkan setiap pemimpin menggunakan alat tersebut secara berbeda sesuai dengan kebutuhannya. Alat harusnya tidak menjadi aturan.

**Para Pemimpin yang membangun pemimpin lain haruslah terlibat dalam tanggungjawab kepemimpinan sehari-harinya.** Mereka tidak harus diajar di lingkungan yang semu dan jauh dari dunia nyata. Yesus dan Paulus (cmt. Kisah Para Rasul 19:9-11) keduanya menyelenggarakan pelayanan pribadi yang panjang dan berbuah saat membangun para pemimpin baru. Praktek ini menjaga integritas dan realitas, membangun kredibilitas dan empati, dan menghasilkan pertumbuhan secara dramatis.

**Pemimpin-pemimpin yang dibangun jumlahnya sedikit setiap waktunya.** Karena para pemimpin secara pribadi membangun para pemimpin lain, seorang pemimpin hanya akan mampu membangun sedikit pemimpin lainnya – jika dia ingin melakukannya dengan benar. Yesus membangun hanya sedikit pemimpin utama untuk memimpin seluruh gerejaNya yang akan mengubah dunia! Paulus dan para pemimpin lain di Alkitab mengikuti pengembangan pemimpin dengan cara yang sama dengan Yesus. Gagasan untuk menumbuhkan “ribuan pemimpin” secara personal dan cepat tidaklah alkibaiah. Model alkitabiah adalah ini: “Apa yang engkau telah dengar dari padaku di depan banyak saksi, percayakanlah itu kepada orang-orang yang dapat dipercayai, yang juga cakap mengajar orang lain” (2 Tim2:2). Dengan kata lain, bangunlah sedikit pemimpin yang baik, yang mana setiap mereka akan melakukan yang sama dan begitu seterusnya. Dalam waktu yang relative singkat, kita akan melipatgandakan para pemimpin yang kita perlukan. Perbedaannya: mereka akan menjadi pemimpin-pemimpin yang baik.

**Kita mesti membangun orang-orang yang benar!** Proses kita fokus kepada jumlah yang sedikit, jadi mereka haruslah orang-orang yang tepat.

#### 4. EXPERIENTIAL (PENGALAMAN)

**Pemimpin belajar melalui praktek.** Yesus membangun para pemimpin dengan “langsung bekerja” dimana mereka berhadapan langsung dengan persoalan-persoalan dan kesempatan-kesempatan serta menghadapi konsekuensi langsung dari keputusannya. Karena itu kita harus mengintegrasikan pembelajaran di “kelas” dengan praktek langsung di “lapangan” pelayanan. Satu hal yang menyedihkan dalam pengembangan pemimpin tradisional adalah kita memisahkan para calon pemimpin dari konteks kehidupan dan pelayanan mereka yang normal lalu menempatkan mereka di suatu lingkungan yang semu (selama bertahun-tahun), lingkungan yang mereka tidak akan pernah tinggali lagi di kemudian hari, juga banyak pelajaran yang mereka tidak akan gunakan lagi di kemudian hari!

**Penugasan yang menantang merentang dan mendewasakan para calon pemimpin.** Tugas-tugas yang menantang ini haruslah sedikit di atas kapasitas mereka. Tidak terlalu jauh dari kapasitas mereka saat ini sebab hal itu bisa membuat mereka gagal, tidak termotivasi. Penugasan ini tidak boleh juga sama atau di bawah kapasitas mereka yang sekarang. Penugasan ini harus mampu merentangkan kapasitas mereka.

**Pemimpin dibangun melalui api.** Seperti baja dibuat keras oleh api, emas dimurnikan di pembakaran, batu bara dibentuk dibawah tekanan menjadi berlian, pemimpin dibangun melalui api. Adalah baik untuk menempatkan calon pemimpin di bawah tekanan *sebelum* dia diberi tanggungjawab dan kekuasaan yang besar daripada menunggu sampai saat mereka gagal sebab saat mereka gagal dan berada di bawah tekanan hal itu akan menghancurkan mereka bahkan orang-orang yang mereka pimpin. Karena itu ConneXion secara sengaja, tetapi berhati-hati dan bertanggungjawab, menempatkan calon pemimpin di bawah tekanan untuk memunculkan masalah hati yang terdalam ke permukaan sehingga persoalan tersebut akan bisa diselesaikan – dalam konteks yang mendukung, dan komunitas yang dapat dipercaya.

#### 5. INSTRUCTIONAL (INSTRUKSIONAL)

**Firman Tuhan adalah dasar dan tujuan dalam membangun pemimpin sehat.** Pengajaran tentang Firman Tuhan adalah pusat dalam metode Yesus dalam membangun pemimpin, itu juga seharusnya yang kita lakukan. Itu sebabnya Firman Tuhan harus diajarkan dengan benar:

- Harus ada baik pengajaran Firman Tuhan dan hubungan pribadi dengan pemimpin (2 Tim.3:10-17).
- Harus ada keterlibatan. Hanya dengan

pengajaran belum tentu seseorang belajar. Pengajaran melibatkan apa yang anda ketahui, pengajaran melibatkan apa yang sesungguhnya anda lakukan. Tidak ada yang efektif dari sebuah pengajaran sampai ada perubahan perilaku.

- Pengajaran yang terbaik seringkali terjadi saat ada dialog antara pembelajar dan guru; bukan monolog yang terus menerus sehingga pembelajar hanya mendengarkan secara pasif. Kuliah sangat jarang menjadi jalan terbaik untuk pembelajaran. Mendengarkan bukanlah belajar. Belajar memerlukan aktivitas. Kita harus mengajarkan Firman Tuhan tetapi bukan hanya itu saja, perlu melakukan.
- Pengajaran kita haruslah diurapi oleh Roh Kudus.
- Pengajaran kita mestilah dapat dikerjakan, relevan dan pantas bagi calon pemimpin yang kita bangun.

**Keterlibatan membawa perubahan.** Calon pemimpin haruslah dilibatkan dalam proses. Mereka tidak bisa menjadi penerima yang pasif; manusia bukanlah “keranjang” untuk diisi dengan informasi yang benar. Kita perlu mendesain pengalaman belajar yang akan mentransformasi kehidupan dan membangun pemimpin yang mampu berpikir dan bertindak.

#### 6. INTENTIONAL (KESUNGGUHAN)

**Tanggungjawab untuk belajar dan bertumbuh diemban oleh calon pemimpin dan komunitas gereja.** Pengembangan pemimpin bukanlah sesuatu yang anda lakukan “kepada” seseorang atau “untuk” seseorang. Pada dasarnya, membangun para pemimpin melibatkan *menyediakan kesempatan* untuk bertumbuh, pengalaman, tanggungjawab, penderitaan dsb. Kesempatan-kesempatan ini tidak akan secara otomatis menghasilkan pertumbuhan dan tidak ada jaminan bahwa orang-orang tertentu akan mengambil keuntungan dari padanya, tetapi kalau kita tidak secara sengaja atau sungguh-sungguh menyediakan kesempatan maka pertumbuhannya hanya sedikit saja.

**Membangun pemimpin perlu waktu.** Diperlukan sepanjang hidup untuk membangun pemimpin yang dewasa dan matang. Jadi tujuan kita dalam training jangka pendek bukanlah untuk mencapai kedewasaan yang lengkap dan final, melainkan training tersebut adalah untuk membangun *fondasi* dalam kehidupan calon pemimpin. Malahan, tujuan kita adalah membuat mereka sebagai pembelajar sepanjang hidupnya dan terus membangun dengan benar di atas fondasi tadi untuk sisa hidupnya..

**Manusia bertumbuh dengan cara dan panggilan yang berbeda-beda.** Karena itu, kita harus menggunakan pengalaman belajar yang bervariasi dalam menolong calon pemimpin bertransformasi, dan tujuan pembelajaran mereka haruslah merefleksikan panggilan mereka yang unik.

**Konteks untuk pembelajaran dalam kelompok maupun individu haruslah disediakan.** Hal yang paling efektif seorang pemimpin pelajari ialah mengintegrasikan kedisiplinan yang diperlukan untuk bekerja dalam kelompok dengan kedisiplinan dalam melakukan inisiatif pribadi. Karena itu harus ada keseimbangan dalam pembelajaran kita antara konteks pembelajaran kelompok dan individu.

**Pengembangan pemimpin yang efektif adalah kompleks, seperti pengalaman membuat kolase.** Pengembangan pemimpin bukanlah prosedur yang sederhana seperti memindahkan rangkaian hal-hal yang dapat diprediksi dan lancar. Pengembangan pemimpin itu kompleks seperti menyusun kolase dari pengalaman dengan bermacam-macam orang, hubungan, pengaruh, penugasan, tanggungjawab, tugas-tugas, tenggat waktu, kesempatan, tekanan, krisis, berkat, penderitaan, penolakan, keberhasilan, kesalahan, dsb., semua itu membangun seorang calon pemimpin. Karena itu, *ConneXion* adalah pengejawantahan dari kehidupan yang nyata, pengalaman-pengalaman yang nyata, merefleksikan secara mendasar kompleksitas kepemimpinan Kristen yang sulit, memunculkan masalah hati yang terdalam yang mengharuskan seorang calon pemimpin untuk bersandar sepenuhnya kepada dan memandang Kristus untuk keberhasilannya.

Pengembangan pemimpin akan sangat berbeda bagi setiap bangsa, budaya, situasi dan waktu, tetapi prinsip-prinsip alkibab ini akan tetap efektif dimana saja dan kapan saja.

#### **FURTHER INFORMATION (INFIORMASI SELANJUTNYA)**

Untuk mendapatkan model yang lengkap, silahkan lihat: *Healthy Leaders (Pemimpin sehat): SpiritBuilt Leadership #2* (Membangun Roh kepemimpinan #2) and *Building Leaders (Membangun Pemimpin): SpiritBuilt Leadership #4* (Membangun Roh Kepemimpinan #4) oleh Malcolm Webber.

Catatan: kedua dokumen tersebut di atas hanya ada dalam Bahasa Inggris untuk saat ini.



LeaderSource SGA  
513 South Main St., Suite 2  
Elkhart, IN 46516  
Email: [info@leadersource.org](mailto:info@leadersource.org)  
Website: [www.leadersource.org](http://www.leadersource.org)